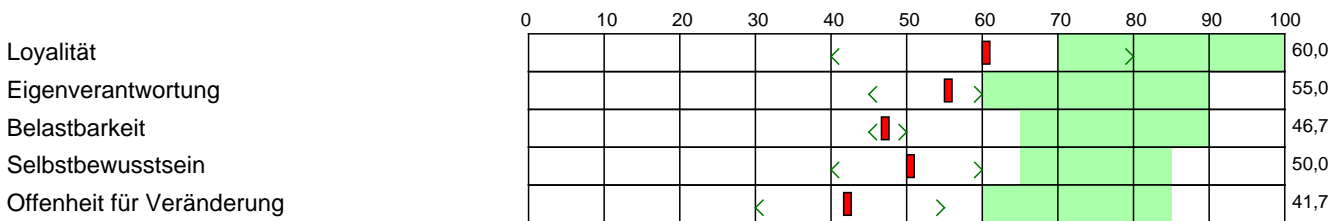


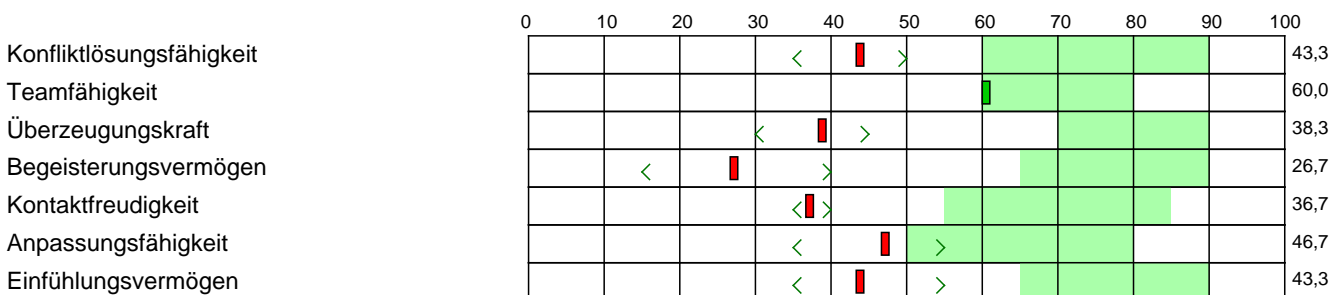
Basis-Kompetenz-Check

Orgacheck: Kollegen-Feedback für Teamleiter

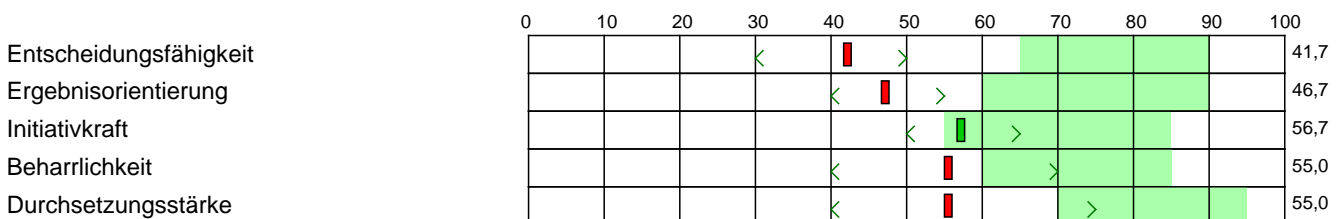
Personale Kompetenz



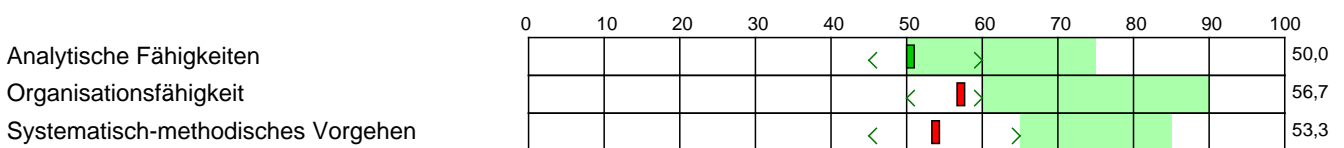
Sozial-kommunikative Kompetenz



Aktivitäts- und Handlungskompetenz



Fachlich-methodische Kompetenz



█ = Durchschnittswert (rot: außerhalb des Sollbereich)
 <> = minimaler und maximaler Einzelwert

Basis-Kompetenz-Check

Orgacheck: Kollegen-Feedback für Teamleiter

Kompetenzen kennzeichnen die Fähigkeiten eines Menschen, in Situationen mit unsicherem Ausgang sicher zu handeln. Kompetenzen lassen sich somit als Dispositionen (Fähigkeiten, Möglichkeiten, Bereitschaften) zu selbstorganisiertem Handeln definieren - in Bezug auf sich selbst (Personale Kompetenz), auf die eigene Handlungsausführung (Aktivitäts- und Handlungskompetenz), auf den Umgang mit Objekten (fachlich-methodische Kompetenz) und auf den Umgang mit anderen Personen (sozial-kommunikative Kompetenz). In diesem Kompetenz-Check können Sie einschätzen, wie ausgeprägt diese Kompetenzen bei Ihnen oder anderen Personen sind.

Personale Kompetenz

Personale Kompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, reflexiv bezogen auf die eigene Person zu handeln. Dazu gehören: Selbstbewusstsein, Eigenverantwortung, Loyalität, Belastbarkeit, Offenheit für Veränderung.

Loyalität

Loyalität ist die sach- und emotionsverankerte Achtung anderer Personen und Interessen.

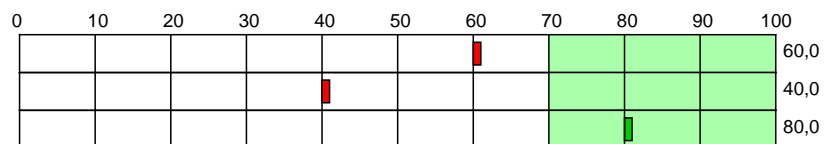
Hohe Werte zeugen von einer starken Identifikation mit dem eigenen Team/Unternehmen auch bei öffentlicher Kritik, zeitweiliger Unzufriedenheit und möglichen persönlichen Nachteilen.

Wer hier niedrig punktet, distanziert sich von seinem Unternehmen, sobald es unter Druck gerät und persönliche Nachteile drohen.

Ticket-ID: 194

Ticket-ID: 195

Ticket-ID: 196



Eigenverantwortung

Eigenverantwortung ist die Ausnutzung des eigenen personalen Handlungsspielraums und der darin möglichen Verwirklichung des entsprechenden Verantwortungsbewusstseins.

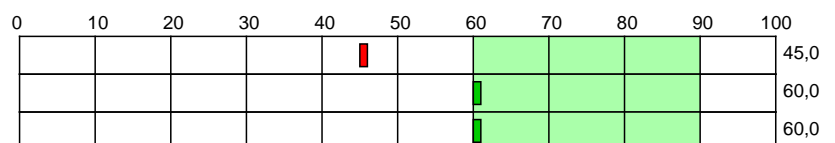
Wer hier hoch punktet, nutzt seinen Handlungsspielraum konsequenter als andere und fühlt sich für die Folgen seines Tuns verantwortlich. Diese Person greift aktiv ein, um zu helfen, auch wenn sie nicht zuständig ist.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die sich von ihrer Eigenverantwortung distanziert, sobald sie auf Anweisung handelt oder die Zuständigkeit woanders liegt. Ihren Handlungsspielraum nutzt sie bei weitem nicht aus, um Dinge zu bewegen.

Ticket-ID: 194

Ticket-ID: 195

Ticket-ID: 196

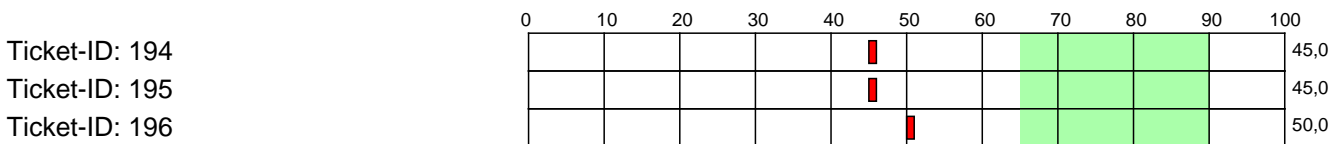


Belastbarkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen und Anspannungen auszusetzen und dabei handlungs- und leistungsfähig zu bleiben.

Hohe Werte erzielt eine Person, die sich durch erhöhte Anforderungen herausgefordert fühlt. Sie hält auch unter Druck an ihren Vorhaben fest und verkraftet Rückschläge besser als andere.

Niedrige Werte stehen für eine Person, die außergewöhnliche Anforderungen als Last erlebt. Unter widrigen Bedingungen sinkt ihre Leistungsfähigkeit. Ihre Vorhaben gibt sie dann auf.

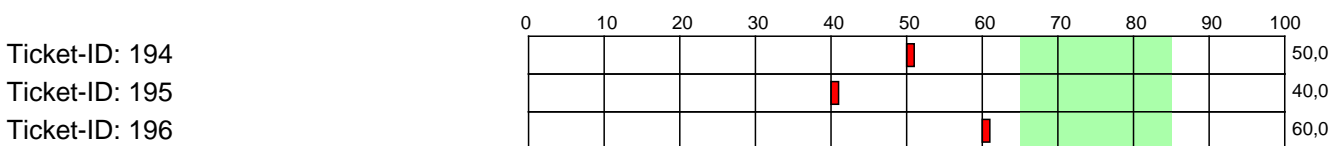


Selbstbewusstsein

Selbstbewusstsein umfasst die Unabhängigkeit von den Urteilen anderer und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen.

Eine Person mit starkem Selbstbewusstsein ist sich ihrer selbst und ihrer Möglichkeiten sicher. Auch wenn ihr etwas misslingt oder sie von anderen kritisiert wird, stellt sie ihre Leistungsfähigkeit nicht in Frage.

Eine Person mit schwachem Selbstbewusstsein beschäftigt sich mehr mit ihren Schwächen als mit ihren Stärken. Kritik von anderen rufen bei ihr bohrende Selbstzweifel hervor.

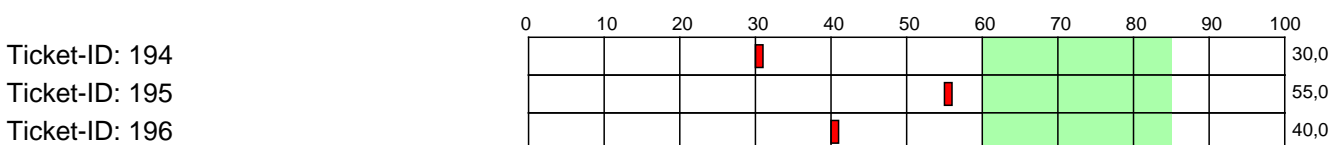


Offenheit für Veränderung

Fähigkeit und Bereitschaft, unsichere Situationen anzunehmen sowie Veränderung und Erneuerung aktiv zu gestalten.

Wer hier hoch punktet, stellt sich Problemsituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern. Diese Person engagiert sich mehr als andere für Veränderung und Erneuerung.

Niedrige Werte stehen für eine Person, die bekannte und vertraute Wege bevorzugt. Unsicheren Situationen stellt sie sich ungern. Veränderungen nutzt sie zu wenig, um sich weiter zu entwickeln.



Sozial-kommunikative Kompetenz

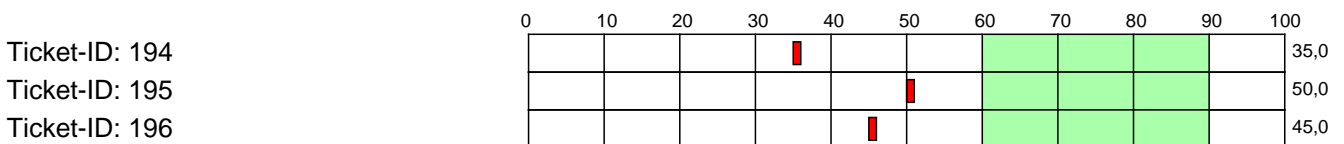
Sozial-kommunikative Kompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, sich mit anderen Personen kreativ auseinander- und zusammzusetzen. Dazu gehören: Teamfähigkeit, Kontaktfreudigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, Überzeugungskraft, Begeisterungsvermögen, Anpassungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen.

Konfliktlösungsfähigkeit

Das Vermögen, Interessengegensätze zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Über eine hoch ausgeprägte Konfliktlösungsfähigkeit verfügt eine Person, die Interessengegensätze aushalten kann. Sie kann unterschiedliche Strebungen zu einem gemeinsamen Handeln bündeln.

Niedrige Werte erzielt eine Person, die Konflikte nicht aushält und diesen deshalb ausweicht. Konstruktive Lösungsvorschläge sind von ihr nicht zu erwarten.

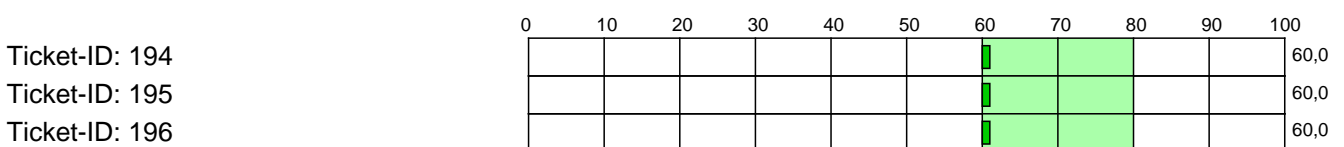


Teamfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer weiter zu entwickeln und sich auf Gruppenprozesse einlassen zu können.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die sich auch bei Differenzen mit Teammitgliedern für gemeinsame Lösungen einsetzt. Dabei legt sie Wert darauf, dass alle ihre Meinung äußern, auch wenn diese von ihrer eigenen abweichen.

Wer hier niedrig punktet, arbeitet lieber allein als im Team. Er/sie investiert wenig Zeit und Energie in Besprechungen mit Kollegen.

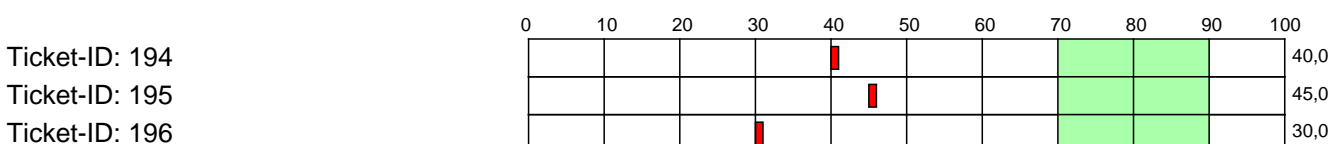


Überzeugungskraft

Bereitschaft und Fähigkeit, eine Meinungs- oder Verhaltensänderung bei anderen Personen herbeizuführen.

Eine starke Überzeugungskraft besitzt eine Person, die mit Argumenten eine Meinungsänderung bei anderen Menschen bewirken kann. Dieser Person gelingt es besser als anderen, auch bei kritischen Personen eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

Niedrige Werte erzielt eine Person, der oft die Argumente in Diskussionen und Verhandlungen fehlen. Kritische Personen lassen sich von ihr zu keiner Meinungs- oder Verhaltensänderung bewegen.

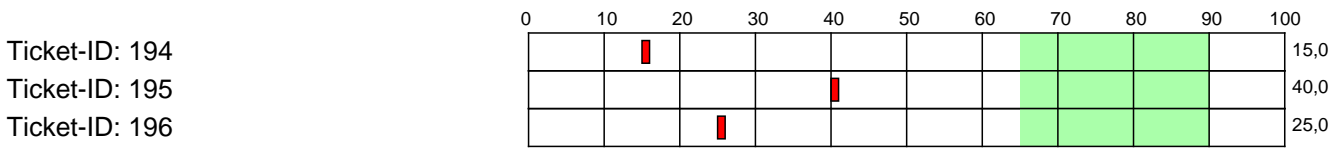


Begeisterungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit, positive Gefühle zu wecken, andere Menschen emotional anzusprechen und zu bewegen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die es versteht, Menschen emotional zu packen und mitzureißen. Sie kann andere für eine gemeinsame Sache gewinnen, auch wenn dies für alle mit Entbehren verbunden ist.

Niedrige Werte deuten auf eine Person hin, die eher sachlich und zurückhaltend kommuniziert. Es fällt ihr schwer, andere Menschen emotional mitzureißen. "Begeisterungstürme" sind von ihr nicht zu erwarten.

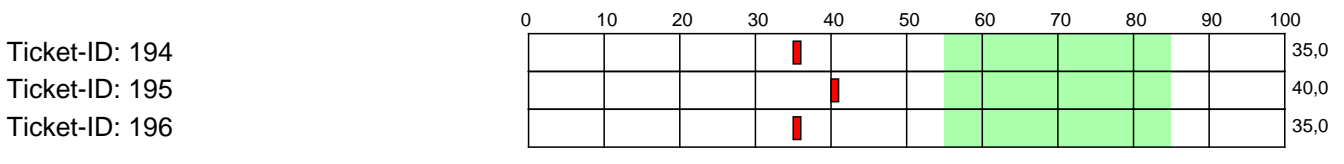


Kontaktfreudigkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, neue Kontakte aufzubauen und Beziehungen zu fremden Personen aktiv zu gestalten.

Wer hier hohe Werte erzielt, ist aufgeschlossen und kommt mit unbekanntem Personen schnell ins Gespräch, auch wenn sich diese zunächst distanziert zeigen. Die Person ist in der Lage, eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu erzeugen und das Interesse von fremden Menschen zu wecken.

Eine schwach ausgeprägte Kontaktfreudigkeit weist darauf hin, dass es der Person schwerfällt, mit fremden Personen locker ins Gespräch zu kommen. Sie wirkt eher zurückhaltend und scheut die aktive Ansprache unbekannter Personen.

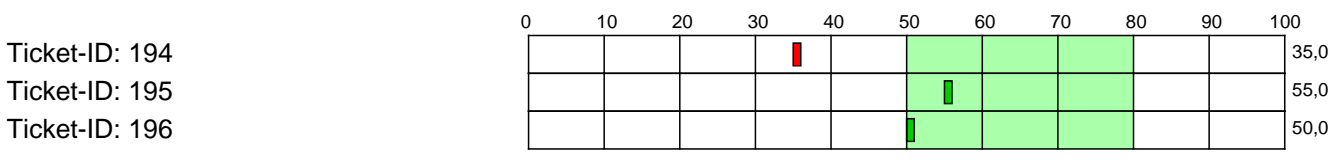


Anpassungsfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten an den Erfordernissen der Situation auszurichten.

Eine hoch ausgeprägte Anpassungsfähigkeit hat eine Person, die sehr viel Wert auf die soziale Angemessenheit des eigenen Verhaltens legt. Sie nimmt soziale Hinweisreize wahr und zeigt das passende Rollenverhalten, auch wenn sie persönlich gern anders wollte.

Niedrige Werte bedeuten, dass die Person ihr Verhalten an ihren persönlichen Einstellungen und Werten ausrichtet. Die Erwartungen anderer Personen, situative Gegebenheiten und Regeln spielen für sie keine Rolle. Sie erwartet, dass andere sie so akzeptieren, wie sie ist.

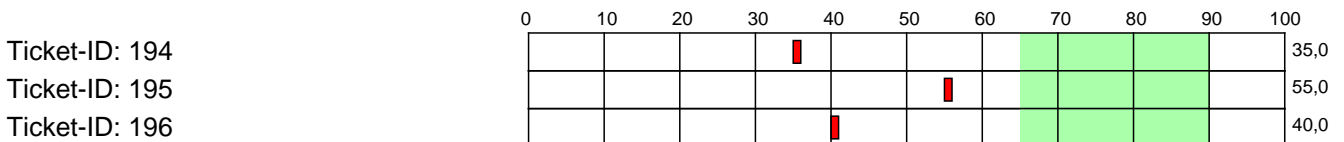


Einfühlungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit, sich in andere Personen einfühlen und in ihre Situation versetzen zu können.

Hohe Werte deuten auf eine Person hin, die sich ausgesprochen gut in Personen einfühlen und ihre Situation verstehen kann. Sie nimmt Stimmungsschwankungen bei anderen sensibel wahr. Im Gespräch mit ihr öffnen sich andere Menschen.

Niedrige Werte erzielt, wer die Gefühle anderer Menschen nur schwer nachempfinden kann. Dieser Person bleiben Stimmungsschwankungen des Gegenübers verborgen. Sie ist oft nicht in der Lage, eine persönliche Nähe herzustellen und sensible Informationen zu gewinnen.



Aktivitäts- und Handlungskompetenz

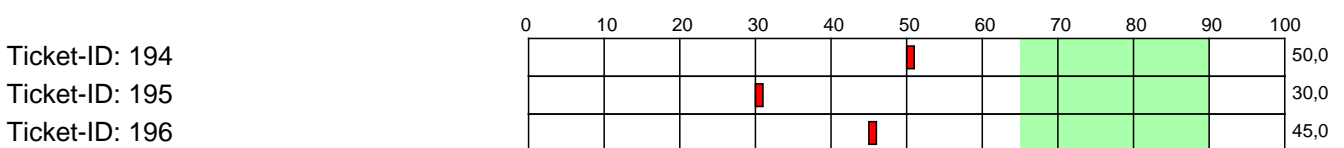
Aktivitäts- und Handlungskompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Vorhaben und Plänen zu richten. Dazu gehören: Initiativkraft, Ergebnisorientierung, Entscheidungsfähigkeit, Beharrlichkeit, Durchsetzungsstärke.

Entscheidungsfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, Entscheidungen anzustreben und aktiv herbeizuführen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die in der Lage ist, in unsicheren Situationen Entscheidungen zu treffen. Dabei schreckt sie auch vor notwendigen unpopulären Entscheidungen nicht zurück. Unter Zeitdruck entscheidet sie zügig und durchdacht.

Wer hier niedrige Werte erreicht, geht Entscheidungen eher aus dem Weg oder braucht sehr lange, um einen Entschluss zu fassen. Diese Person neigt dazu, sich vor wichtigen Entscheidungen nach allen Seiten abzusichern.

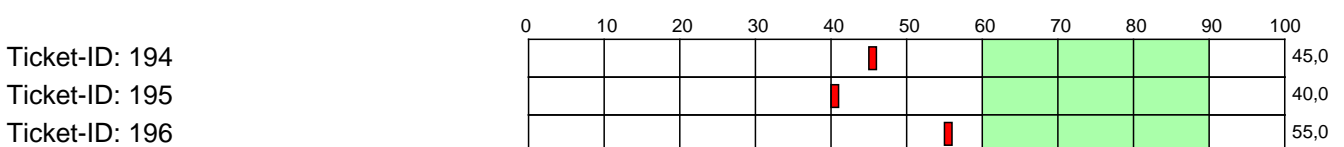


Ergebnisorientierung

Bereitschaft und Fähigkeit, auf messbare Ziele und Resultate hin zu arbeiten.

Wer hier hohe Werte erzielt, ist mit der Erledigung einer Aufgabe erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. Für die Erzielung des bestmöglichen Ergebnisses nimmt diese Person auch in Kauf, dass anderes auf der Strecke bleibt.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die nicht um jeden Preis die besten Resultate anstrebt. Zufriedenheit mit einer Aufgabe hängt für sie nicht vom Ergebnis ab. Manchmal arbeitet sie, ohne zu wissen, welchem Zweck ihr Tun dient.

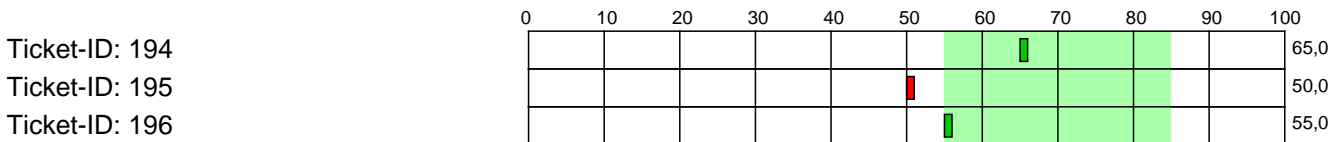


Initiativkraft

Bereitschaft und Fähigkeit, von sich aus aktiv zu werden und engagiert zu handeln.

Hohe Werte zeugen von einer Person, die eigene Ideen entwickelt und sich dafür einsetzt. Schwierige Aufgaben geht sie voller Tatendrang an. Sie engagiert sich auch für Projekte außerhalb ihres Aufgabenbereichs.

Wer hier niedrig punktet, erledigt seine Aufgabe, ohne besonderen Tatendrang an den Tag zu legen. Eigene Ideen oder ein Engagement in neuen Projekten sind von dieser Person weniger zu erwarten.

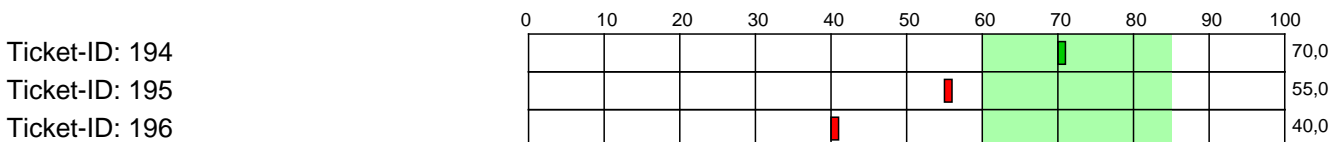


Beharrlichkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, an langfristigen Aufgaben und Zielen kontinuierlich zu arbeiten und dabei auch die eine oder andere Hürde zu nehmen.

Wer hier hohe Werte erzielt, arbeitet ausdauernd und langfristig an schwierigen Aufgaben. Die Person lässt sich durch auftretende Hindernisse nicht aufhalten und verfolgt weiterhin konsequent ihre Ziele.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die kurzfristige Aufgaben bevorzugt. Sie braucht schnelle Erfolge, um nicht die Lust zu verlieren. Bei längerfristigen Projekten und auftretenden Schwierigkeiten ist sie versucht, aufzugeben.

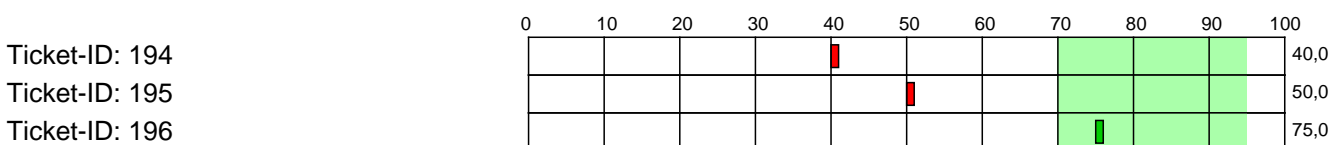


Durchsetzungsstärke

Fähigkeit und Bereitschaft, eigene Interessen auch gegen Widerstände durchzusetzen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die in schwierigen Verhandlungen andere leicht für ihre Position gewinnen kann. Sie kann eigene Interessen auch gegen Widerstände durchsetzen.

Wer hier niedrig punktet, wehrt sich nicht, wenn andere opponieren und kritisieren. Dann verzichtet diese Person darauf, entschieden für ihre Interessen einzutreten.



Fachlich-methodische Kompetenz

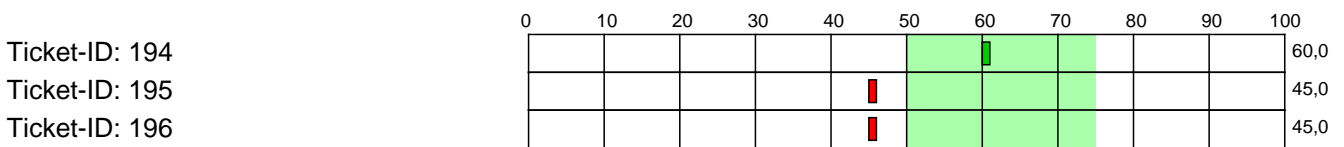
Fachlich-methodische Kompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, mit fachlichen und instrumentellen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten kreativ Probleme zu lösen. Dazu gehören: Analytische Fähigkeiten, Organisations-fähigkeit, Systematisch-methodisches Vorgehen.

Analytische Fähigkeiten

Fähigkeit, logische Zusammenhänge zu erkennen und Ursache-Wirkungsbeziehungen abzuleiten.

Wer hier hoch punktet, kann aus einer Daten- und Zahlenvielfalt schnell ein strukturiertes Bild zeichnen. Diese Person ist in der Lage, aus komplexen Sachverhalten die richtigen Schlüsse abzuleiten.

Niedrige Werte kennzeichnen eine Person, die sich nur schwer in unübersichtliche Situationen hineindenken kann. Aufgaben, bei denen es auf Logik und präzises Denken ankommt, liegen ihr weniger.

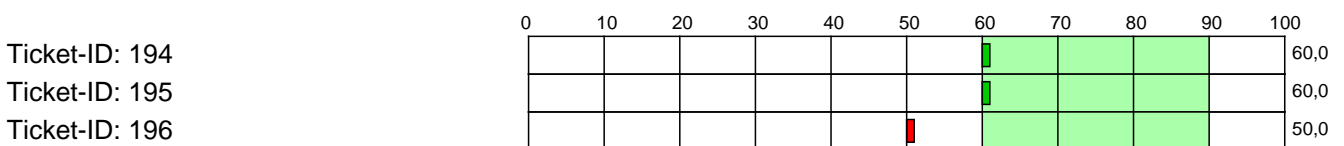


Organisationsfähigkeit

Fähigkeit , Termine und Aufgaben so zu ordnen, dass die eigene Arbeitskraft möglichst optimal genutzt wird.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die bei wechselnden Arbeitsanforderungen die richtigen Prioritäten setzen kann. Auch wenn sich viele verschiedene Aufgaben vor ihr türmen, fällt es ihr leicht, diesen Berg effektiv und effizient abzuarbeiten.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die sehr anlassbezogen arbeitet. Sie reagiert spontan auf jede neue Anforderung. Es fällt ihr schwer, die richtigen Prioritäten bei der Erledigung ihrer Aufgaben zu setzen.

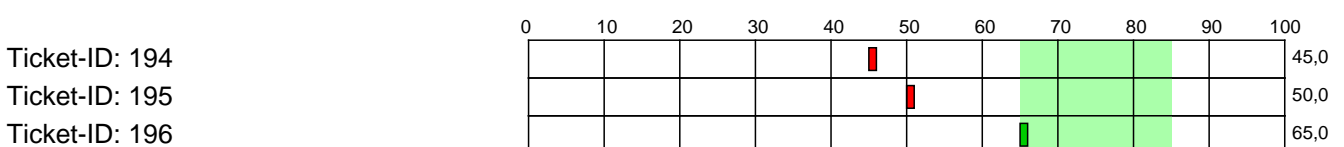


Systematisch-methodisches Vorgehen

Fähigkeit, Aufgaben und Probleme planmäßig – Schritt für Schritt -zu erledigen bzw. zu lösen.

Wer hier hoch punktet, arbeitet systematisch und strukturiert, auch wenn sie/er unter Druck gerät. Diese Person orientiert sich an bestehenden Arbeits- und Unternehmensstrukturen und versucht, diese zu optimieren.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die weniger auf Struktur und Systematik bei der Aufgabenerledigung achtet. Bei geänderten Anforderungen bleibt sie flexibel. Feste Arbeitsstrukturen hemmen sie in ihrer Leistungsfähigkeit.



Basis-Kompetenz-Check

Orgacheck: Kollegen-Feedback für Teamleiter

Personale Kompetenz

Loyalität

- Die Person identifiziert sich mit den Produkten und Dienstleistungen ihres Unternehmens/Teams. + [80|60|100]
- Die Person steht treu zu ihrem Team/Unternehmen, auch wenn es scharf kritisiert wird. + [60|20|80]
- Um persönliche Nachteile zu vermeiden, distanziert sich die Person von ihrem Team/Unternehmen. - [60|40|60]
- In der Öffentlichkeit äußert sich die Person auch bei zeitweiliger Unzufriedenheit nicht abfällig über ihr Unternehmen/Team. - [40|40|80]

>> *Durchschnitt*

[60|40|80]

Eigenverantwortung

- Die Person steht für die Folgen ihres Handelns ein. + [40|60|80]
- Die Person nutzt ihren Handlungsspielraum konsequenter als andere, um Dinge zu bewegen. + [20|80|40]
- Wenn die Person auf Anweisung und gegen ihre Überzeugung handeln muss, fühlt sie sich für die Folgen nicht verantwortlich. - [60|80|60]
- Wenn die Person helfen kann, handelt sie, auch wenn sie nicht zuständig ist. + [60|20|60]

>> *Durchschnitt*

[45|60|60]

Belastbarkeit

- Die Person hält auch unter widrigen Bedingungen an ihren Vorhaben fest. + [60|20|60]
- Die Person fühlt sich durch erhöhte Anforderungen herausgefordert und aktiviert. + [40|80|40]
- In belastenden Situationen sinkt die Leistungsfähigkeit der Person. - [40|40|40]
- Rückschläge und Misserfolge verkraftet die Person besser als andere Menschen. + [40|40|60]

>> *Durchschnitt*

[45|45|50]

Selbstbewusstsein

- Die Person ist sich ihrer selbst und ihrer Möglichkeiten sicher. + [40|20|20]

- Wenn der Person etwas misslingt, zweifelt sie an an ihrer Kompetenz. - [60|20|100]
 - Die Person stellt sich und ihre Leistungsfähigkeit nicht in Frage, auch wenn andere sie kritisieren. + [60|60|60]
 - Die Person beschäftigt sich mehr mit ihren Schwächen als mit ihren Stärken. - [40|60|60]
- >> *Durchschnitt* [50|40|60]
-

Offenheit für Veränderung

- Die Person engagiert sich mehr als andere für Veränderung und Erneuerung. + [0|60|0]
 - Die Person stellt sich Problemsituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern. + [80|80|40]
 - Die Person nutzt Veränderungen und neue Anforderungen, um sich weiter zu entwickeln. + [20|20|40]
 - Die Person bevorzugt bekannte und vertraute Wege. - [20|60|80]
- >> *Durchschnitt* [30|55|40]
-

Sozial-kommunikative Kompetenz

Konfliktlösungsfähigkeit

- Die Person hält Interessengegensätze aus. + [20|40|40]
 - Die Person sucht bei Konflikten nach gemeinsamen Lösungswegen. + [60|20|80]
 - Die Person weicht Konflikten aus. - [20|80|40]
 - Die Person kann unterschiedliche Strebungen zu einem gemeinsamen Handeln bündeln. + [40|60|20]
- >> *Durchschnitt* [35|50|45]
-

Teamfähigkeit

- Die Person setzt sich auch bei Differenzen mit Teammitgliedern für gemeinsame Lösungen ein. + [80|40|60]
 - Im Team sorgt die Person dafür, dass alle ihre Meinung äußern, auch wenn sie deren Standpunkt nicht teilt. + [60|60|60]
 - Die Person investiert mehr Zeit und Energie als andere in Besprechungen mit Kollegen und Teammitgliedern. + [40|60|60]
 - Die Person arbeitet lieber allein als im Team. - [60|80|60]
- >> *Durchschnitt* [60|60|60]
-

Überzeugungskraft

- Es gelingt der Person besser als anderen, kritische Personen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen. + [0|60|40]
 - In der Diskussion mit kritischen Personen fehlt der Person die Überzeugungskraft. - [80|20|20]
 - Die Person kann mit Argumenten eine Meinungsänderung bei anderen herbeiführen. + [20|40|20]
 - Die Person kann anderen Menschen den Sinn und Zweck einer Entscheidung überzeugend vermitteln. + [60|60|40]
- >> *Durchschnitt* [40|45|30]
-

Begeisterungsvermögen

- Die Person ist fähig, Menschen für eine gemeinsame Sache zu gewinnen, auch wenn dies für alle mit Entbehrungen verbunden ist. + [20|60|60]
 - Bei anderen Menschen weckt die Person regelmäßig positive Gefühle. + [20|20|40]
 - Es fällt der Person schwer, andere Menschen zu begeistern. - [20|40|0]
 - Die Person kann Menschen emotional packen und mitreißen. + [0|40|0]
- >> *Durchschnitt* [15|40|25]
-

Kontaktfreudigkeit

- Auf unbekannte Menschen geht die Person aktiv zu, auch wenn diese sich distanziert verhalten. + [60|40|20]
 - Die Person kommt mit anderen Menschen spontan und unkompliziert ins Gespräch. + [40|40|20]
 - Es fällt der Person schwer, bei Unbekannten ein passendes Gesprächsthema zu finden. - [20|60|60]
 - Es gelingt der Person, im Kontakt mit fremden Personen eine positive Gesprächsatmosphäre zu schaffen. + [20|20|40]
- >> *Durchschnitt* [35|40|35]
-

Anpassungsfähigkeit

- Die Person hat die Haltung: Ich bin wie ich bin - das müssen andere akzeptieren. - [40|40|40]
 - Die Person orientiert ihr Verhalten an den Erwartungen ihrer Kontaktpartner, auch wenn sie gern anders wollte. + [40|80|60]
 - Die Person legt immer Wert darauf, dass ihr Verhalten sozial angemessen ist. + [40|20|60]
 - Die Person orientiert ihr Verhalten an ihren persönlichen Werten - egal was die Situation erfordert. - [20|80|40]
- >> *Durchschnitt* [35|55|50]
-

Einfühlungsvermögen

- Es gelingt der Person, von Gesprächspartnern auch sensible Informationen zu erhalten. + [20|60|20]
 - Die Person nimmt Stimmungsänderungen bei anderen Menschen sofort wahr. + [20|40|60]
 - Die Gefühle anderer kann die Person nur schwer nachempfinden. - [60|60|60]
 - Die Person kann gut zuhören und sich in andere Menschen hineinversetzen. + [40|60|20]
- >> *Durchschnitt* [35|55|40]

Aktivitäts- und Handlungskompetenz

Entscheidungsfähigkeit

- Die Person braucht länger als andere, um unangenehme Entscheidungen zu treffen. - [40|40|40]
 - Die Person sichert sich vor einer wichtigen Entscheidung nach allen Seiten ab. - [40|40|40]
 - Es fällt der Person leicht, in unklaren Situationen Entscheidungen zu treffen. + [40|0|40]
 - Vor einer Entscheidung berücksichtigt die Person alle wichtigen Faktoren, auch wenn ihr wenig Zeit bleibt. + [80|40|60]
- >> *Durchschnitt* [50|30|45]

Ergebnisorientierung

- Die Person konzentriert sich in ihrem Tun voll und ganz auf das angestrebte Endergebnis, auch wenn dafür anderes auf der Strecke bleibt. + [40|60|80]
 - Die Person misst den Wert einer Leistung am Ergebnis und nicht am Aufwand. + [20|20|40]
 - Mit der Erledigung einer Aufgabe gibt sich die Person erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. + [60|40|60]
 - Manchmal arbeitet die Person, ohne das angestrebte Ergebnis zu kennen. - [60|40|40]
- >> *Durchschnitt* [45|40|55]

Initiativkraft

- Beim Beginn und der Durchführung von Aufgaben engagiert sich die Person stärker als andere. + [80|60|60]
 - Die Person entwickelt eigene Ziele und Ideen und setzt sich aktiv dafür ein. + [60|60|80]
 - Für Ziele und Projekte außerhalb ihres Arbeitsbereiches engagiert sich die Person nicht. - [40|40|40]
 - Schwierige Aufgaben geht die Person aktiv und voller Tatendrang an. - [80|40|40]
- >> *Durchschnitt* [65|50|55]

Beharrlichkeit

- Die Person braucht schnelle Erfolge, sonst verliert sie die Lust am Arbeiten. - [80|100|60]
 - Die Person arbeitet langfristig und ausdauernd auch an sehr schwierigen Themen. + [80|40|20]
 - Wenn die Person in ihrer Arbeit immer wieder auf Hürden und Hindernisse stößt, ist sie versucht, aufzugeben. - [60|20|40]
 - Auch wenn hartnäckige Widerstände auftreten, verfolgt die Person konsequent ihre Ziele. + [60|60|40]
- >> *Durchschnitt* [70|55|40]
-

Durchsetzungsstärke

- In schwierigen Verhandlungen gewinnt die Person andere leicht für ihre Position. + [40|80|60]
 - Die Person kann eigene Interessen auch gegen Widerstände durchsetzen. + [20|60|60]
 - Wenn andere Personen ihre Ideen und Vorschläge kritisieren, gibt die Person zu früh auf. - [20|60|100]
 - In Auseinandersetzungen fehlt der Person die nötige Durchsetzungskraft. - [80|0|80]
- >> *Durchschnitt* [40|50|75]
-

Fachlich-methodische Kompetenz

Analytische Fähigkeiten

- Die Person erkennt logische Zusammenhänge und kann sich in unübersichtliche Situationen leicht hineindenken. + [80|40|60]
 - Die Person kann aus einer Daten- und Zahlenvielfalt schnell ein strukturiertes Bild zeichnen. + [60|60|20]
 - Es fällt der Person schwer, aus komplexen Sachverhalten die richtigen Schlüsse abzuleiten. - [20|60|20]
 - Der Person liegen Aufgaben, bei denen es auf Logik und präzises Denken ankommt. + [80|20|80]
- >> *Durchschnitt* [60|45|45]
-

Organisationsfähigkeit

- Die Person arbeitet sehr anlassbezogen und reagiert spontan auf jede neue Anforderung. - [40|80|40]
 - Die Person geht grundsätzlich organisiert an Aufgaben heran. + [100|60|80]
 - Es fällt der Person leicht, auch bei wechselnden Arbeitsanforderungen die richtigen Prioritäten zu setzen. + [80|60|40]
 - Wenn sich viele verschiedene Aufgaben vor der Person türmen, fällt es ihr schwer, diesen Berg effektiv und effizient abzarbeiten. - [20|40|40]
- >> *Durchschnitt* [60|60|50]
-

Systematisch-methodisches Vorgehen

- Die Person arbeitet systematisch und strukturiert, auch wenn sie unter Druck gerät. + [60|60|60]
 - Die Person passt sich in bestehende, feste Arbeits- und Unternehmensstrukturen ein und versucht, diese zu optimieren. + [20|60|80]
 - Es liegt der Person, komplexe Probleme in bearbeitbare Teilprobleme und -schritte aufzulösen. + [20|40|60]
 - Die Person entfaltet ihre höchste Leistungsfähigkeit, wenn sie systematisch und strukturiert arbeitet. + [80|40|60]
- >> *Durchschnitt* [45|50|65]